

Assunto: REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE UM CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º GRAU DIVISÃO DE FINANÇAS E PATRIMÓNIO

Data: 14/10/2026

Hora: 14h00

Local: Paços do Concelho

Presentes: Presidente do Júri: Diretora Departamento de Finanças da Câmara Municipal de Paços de Ferreira, Dra. Célia Pinheiro Castro.

1º Vogal Efetivo: Chefe de Divisão de Gestão Financeira da Câmara Municipal de Baião, Dr. José Agostinho Pereira Rangel.

2º Vogal Efetivo: Chefe da Divisão Financeira da Câmara Municipal de Amarante, Dra. Paula Rute Pinheiro Augusto.

Distribuição: Deliberação da Câmara de 18 de junho de 2026 e da Assembleia Municipal de 29 de junho de 2026 e despacho da Sr.ª Presidente da Câmara de 8 de outubro de 2026.

Aos catorze dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e seis, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe. A reunião teve como objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:

Primeiro - A avaliação assentará na aplicação de dois métodos: Avaliação Curricular e Entrevista Pública.

Segundo - A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum vitae, relativamente às exigências do cargo, designadamente a Habilitação Académica, Experiência Profissional e Formação Profissional. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Habilitações Académicas – HA:
2. Experiência Profissional – EP:
3. Formação Profissional – FP:

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 20\%HA + 40\%EP + 40\%FP$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA) – Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada e que seja devidamente comprovada, através de cópia de documento da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Handwritten signature and initials.

HA	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (Licenciatura/mestrado)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença dos dois itens, atribui-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP) - Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover.

Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, dentro do prazo legal de candidatura, nos seguintes termos:

EP	Valoração
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 4 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	10 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	12 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	14 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 10 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	15 valores
Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo de dirigente na Administração Pública	17 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos em cargo de dirigente na Administração Pública	19 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em cargo de dirigente na Administração Pública	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença dos dois itens, atribui-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Formação Profissional (FP) - Neste fator pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentando em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim será considerada a frequência de ações de formação, seminários, jornadas, palestras, pós graduações e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover pelos candidatos. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:



FP	Valoração
Participação em formação profissional de fora do âmbito do cargo a prover	0 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas e menor ou igual a 100 horas	14 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração superior a 100 horas e menor ou igual a 200 horas	16 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração superior a 200 horas	18 valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós- graduação/MBA, no âmbito do cargo a prover	20 valores

Os valores não são cumulativos pelo que, no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribui-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Apenas são consideradas ações frequentadas nos últimos 5 anos, comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

Os candidatos que exercem funções ao serviço da Câmara Municipal do Marco de Canaveses ficam dispensados de apresentar os documentos relativos às qualificações profissionais alegadas na candidatura para efeitos de avaliação curricular, desde que os mesmos se encontrem arquivados no seu processo individual.

Terceiro - A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, numa relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, as quais se encontram vertidas nas competências comportamentais constantes do perfil de competências e que abaixo se reproduzem.

A Entrevista Pública (EP) iniciará com a apresentação pelo candidato de proposta dos objetivos estratégicos para a Unidade Orgânica a cuja liderança se candidata, dispondo de um período aproximado de 5 minutos.



Competência 1

Organização, planejamento e gestão de projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planejamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades

Comportamentos associados à competência:

- Alinha os planos de atividade da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera, incluindo o estudo e avaliação da afetação otimizada de recursos, para garantir o seu bom funcionamento.
- Estabelece planos de contingência em função dos obstáculos e dificuldades que antecipa.
- Coordena projetos de acordo com os objetivos estratégicos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade, definindo o cronograma, recursos necessários, orçamentos e padrões de qualidade, tendo em conta as expectativas das partes interessadas.

Competência 2

Liderança: Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.

Comportamentos associados à competência:

- Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera.
- Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras.
- Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador

Competência 3

Visão estratégica: Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo.

Comportamentos associados à competência:

- Demonstra uma perspetiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura.
- Desenvolve estratégias de forma participativa e com base em evidências, para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas.
- Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, e identifica as conexões, redes relacionais e parcerias que possam ter um papel



facilitador na sua concretização.

Competência 4

Gestão do Conhecimento: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.

Comportamentos associados à competência:

- Avalia soluções em linha com o levantamento de necessidades de desenvolvimento da organização, e disponibiliza os recursos necessários.
- Promove a difusão, interna e externa, do conhecimento, tendo em vista o desenvolvimento dos processos e procedimentos das organizações.
- Valoriza e promove a aprendizagem contínua, a colaboração e a disseminação do conhecimento como parte integrante das práticas quotidianas.

Competência 5

Análise crítica e resolução de problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Comportamentos associados à competência:

- Avalia riscos e oportunidades, antecipando focos de tensão e de oposição à implementação de novas soluções.
- Estabelece relações entre variáveis complexas, apresentando conclusões de nível sistémico com incidência em processos globais.
- Concebe e implementa soluções necessárias à resolução de problemas promovendo a respetiva testagem, tendo em conta a avaliação do seu impacto.

Competência 6

Representação institucional: Representar a unidade orgânica, ou organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional

Comportamentos associados à competência:

- Veicula informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da(s) unidade(s) orgânica(s) que representa.
- Demonstra um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere, sendo visto(a) como uma referência na sua área.
- Prioriza e defende ativamente os interesses da organização que representa sustentando-se em informação credível e argumentação consistente e com impacto positivo na imagem institucional.

A classificação a atribuir a cada candidato/a na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:



EP – C1+C2+C3+C4+C5+C6/6

Em que:

EP= Entrevista Pública

C1=Competência 1

C2=Competência 2

C3=Competência 3

C4=Competência 4

C5=Competência 5

C6=Competência 6

Quarto - Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

Quinto :

Classificação Final - Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo em questão e que:

- as competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção "Avaliação Curricular", que tratando-se de um método baseado na análise documental permite aferir da qualificação profissional e não da qualidade da mesma;
- as competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo serão avaliadas com recurso à "Entrevista Pública", e que este método permite um contacto pessoal, bem como a aferição do modo efetivo de atuação dos candidatos, e consequentemente da sua capacidade de adaptação ao cargo específico.

O júri deliberou que a classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 40\%AC + 60\%EP$$

Em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

Em caso de igualdade da classificação, serão considerados os seguintes fatores:

1. Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;
2. Tempo de serviço em funções de direção;
3. Habilitação Académica.

Sexto:

Seleção do candidato: A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.

Findo o procedimento concursal, o júri elaborará a proposta de nomeação, com indicação das razões objetivas atinentes à escolha de mérito que recaiu no candidato proposto. Abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Juri.

Marco de Canaveses, 14 de outubro de 2026

O Júri

Célio Ribeiro Castro
João António Pereira
Paula Rita Linsheiro Augusto